

B01

GUIDE ANFH **OUTILS**



LE PLAN DE FORMATION

**CLASSER LES ACTIONS DE
DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES
ET DE LA COMPÉTENCE
DANS LES TROIS CATÉGORIES
(PROPOSITION DE MÉTHODE)**



CLASSEMENT DES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE LA COMPÉTENCE DANS LES 3 CATÉGORIES

La formation continue vise l'**acquisition de savoirs** mobilisables en situation de travail. Elle inclut dans le type 2 trois catégories d'actions aux objectifs différenciés :

- **catégorie 2a** "Adaptation immédiate au poste de travail"
- **catégorie 2b** "Adaptation à l'évolution prévisible des emplois"
- **catégorie 2c** "Développement ou acquisition de nouvelles connaissances ou compétences".

Comment "catégoriser" une action de formation de développement des connaissances et de la compétence. Se référer seulement à son programme ne suffit pas : il faut en outre tenir compte de **la situation de l'agent concerné** par la formation.

En d'autres termes, il est nécessaire de croiser deux facteurs :

- **la situation professionnelle de l'agent concerné** (ne pas hésiter à se référer au répertoire des métiers de la FPH),
- **l'objectif pédagogique de l'action visée.**

LA SITUATION PROFESSIONNELLE DE L'AGENT CONCERNÉ

Il s'agit d'analyser la place (Poste / Emploi) occupée par l'intéressé, au sein de l'organisation du travail (dans la FPH, l'établissement, le service).

Or, les notions de poste et d'emploi renvoient à des périmètres d'organisation du travail différents. Ainsi, l'emploi est une catégorie plus globale qui regroupe un ensemble de postes. D'où la nécessité de poser une double interrogation :

- **Quel est le "poste" occupé par l'agent ?**

"Le poste" peut être défini comme une **situation spécifique** de travail, liée à l'organisation particulière d'un service : par exemple, le poste d'aide-soignant en service de dialyse, en maternité, en gériatrie...

- **Quel est "l'emploi" ou "métier" occupé par l'agent ?**

L'emploi peut être défini comme une situation générique de travail.

Par exemple : "l'emploi d'aide-soignant" recouvre l'ensemble des activités communes à la fonction d'aide-soignant, quel que soit le service dans lequel est mise en œuvre cette fonction. La notion d'emploi renvoie à un référentiel applicable dans l'ensemble de la fonction publique hospitalière.

L'OBJECTIF PÉDAGOGIQUE DE L'ACTION DE FORMATION

Il s'agit d'identifier le savoir ou le savoir-faire visé par la formation, en recherchant son degré de "transférabilité".

Deux questions doivent être posées successivement :

- **S'agit-il d'un savoir "spécifique" requis au poste de travail de l'agent ?**
- **S'agit-il d'un savoir plus "générique" requis dans l'emploi occupé par l'agent ?**

LA RÉPONSE À CE DOUBLE QUESTIONNEMENT PERMET D'IDENTIFIER...

- **le faible degré de transférabilité** d'un savoir spécifique, c'est-à-dire requis au poste mais non dans l'emploi (**catégorie 2a**)
- **le plus grand degré de transférabilité** d'un savoir générique, requis à la fois dans le poste et dans l'emploi (**catégorie 2b**)
- les actions de formation qui visent l'acquisition ou le développement de compétences **au-delà de celles requises au travail (catégorie 2c).**

DEUX QUESTIONS POUR CLASSER LES ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES CONNAISSANCES ET DE LA COMPÉTENCE EN 3 CATÉGORIES



